

УДК 37.08

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Сайбель Я.И.

заведующая МБДОУ - детский сад № 487

ekb_mdou487@mail.ru,

Юмадилова Е.А.

воспитатель МБДОУ - детский сад № 487

mama.2000.ru@mail.ru,

Шаброва Н.В.

к.социол.н., доцент

доцент кафедры социологии и ТГМУ УрФУ,

urfu-stu@mail.ru

**STIMULATION OF PEDAGOGICAL WORKERS OF PRESCHOOL
EDUCATIONAL INSTITUTION**

Saibel I.

Head of the municipal budget preschool educational

institution kindergarten № 487

ekb_mdou487@mail.ru,

Jumadilova E.

educator municipal budget preschool educational

institution kindergarten № 487

mama.2000.ru@mail.ru

Shabrova, N.

PhD (Sociology), Associate Professor of Ural Federal University named after the

First President of Russia B.N. Yeltsin,

urfu-stu@mail.ru.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблеме стимулирования труда педагогических работников в сфере дошкольного образования. Проанализированы особенности труда данной категории работников. В рамках конкретного учреждения дошкольного образования рассмотрены алгоритм стимулирования труда, его показатели и индикаторы, доминирующие виды стимулирования. Показано, что совершенствование системы стимулирования труда педагогических работников в детском саду возможно лишь в ракурсе корректировки показателей и индикаторов стимулирования.

Изучены потребности и удовлетворенность педагогических работников детского сада существующей системой стимулирования труда. Обозначены направления совершенствования системы стимулирования труда педагогических работников детского сада.

ABSTRACT

The article is devoted to the problem of stimulation of work of pedagogical workers in the sphere of preschool education. We have analyzed the characteristics of this category of workers. In particular the establishment of preschool education is examined the algorithm is stimulation, its criterions and indicators, mainstream methods of stimulation in kindergarten. It is shown that the improvement of the system of stimulation of work of pedagogical workers is possible only in angle adjustment and indicators of stimulation.

Examine the requirements and satisfaction of pedagogical staff of kindergarten with the current system of incentives. The indicated directions of improvement of system of stimulation of work of pedagogical workers of the kindergarten.

Ключевые слова: стимулирование труда, дошкольное образование, педагогические работники, показатели стимулирования.

Keywords: work stimulation, preschool education, teaching staff, indicators of stimulation.

Деятельность муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, в первую очередь, ориентирована на предоставление услуги по присмотру за несовершеннолетними в возрасте до семи лет. Качество же этой услуги оценивается потребителями (родителями и детьми) не только материально-техническими условиями содержания детей, безопасностью и полезностью предоставляемой пищи, но и уровнем квалификации, отношением педагогического и вспомогательного персонала.

Современная ситуация в сфере привлечения и использования высококлассных специалистов-педагогов оставляет желать лучшего. Выпускники высших учебных заведений не желают идти работать детские сады по причине низкой заработной платы, высоких требований к морально-нравственным характеристикам, большой ответственности за подопечных. Поэтому руководству муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений необходимо постоянно изыскивать пути сохранения имеющегося штата сотрудников путем их стимулирования.

Стимулирование – создание условий, возможностей, атмосферы заинтересованности человека в проявлении инициативы и достижении определенного качества своей деятельности. Политика в области стимулирования персонала – это система материальных и нематериальных вознаграждений работнику за результаты его труда на предприятии.

Говоря о стимулировании труда работников детского сада, следует отметить такую организационную особенность: с одной стороны, это муниципальное бюджетное учреждение, а, с другой – образовательное.

Что касается первой составляющей, то следует отметить, что работники муниципального бюджетного учреждения являются муниципальными служащими и их деятельность регламентируется трудовым законодательством, в частности, главой 52 [1] и, частично, ФЗ-25 «О

муниципальной службе в Российской Федерации» [2], а система стимулирования их туда существенно зависит от объема средств, выделяемых администрацией города и области.

Что касается второй составляющей, то первоочередным документом, регулирующим деятельность учреждения образования является Федеральный Закон об образовании РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ [3].

Вторым, по значимости, является [Закон Свердловской области от 15 июля 2013 г. N 78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области"](#) разработанный в соответствии с ФЗ об образовании и включает в себя [4]:

- определение основных понятий сферы образования,
- полномочия органов государственной власти Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, в сфере образования,
- особенности системы образования, организации и осуществление образовательной деятельности в Свердловской области,
- порядок создания условий для реализации права на образование,
- порядок осуществления социальной поддержки обучающимся, их родителям (законным представителям), трудовых прав, социальных гарантий и социальной поддержки работников образовательных организаций,
- специфику финансового обеспечения в сфере образования.

Еще одним важным нормативным актом, с нашей точки зрения, является Постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» [5], в котором, в главе 6, закреплены виды выплат стимулирующего характера и премии. Необходимо подчеркнуть, что именно в данном документе прописано, что «конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, отражающие количественную и (или) качественную

оценку трудовой деятельности работников, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами». Эти документы должны быть разработаны в соответствии с международными, федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

Вопросы стимулирования труда работников конкретного детского сада отражены, прежде всего, в таких локальных правовых документах как:

- коллективный договор (который пересматривается каждые три года);
- план мероприятий (дорожная карта) «Изменения в сфере образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования».

В 2017 году в муниципальном бюджетном дошкольном учреждении - детский сад № 487 г. Екатеринбурга необходимо планомерно пересмотреть и внести изменения (если они потребуются) в коллективный договор. Для того чтоб качественно скорректировать коллективный договор и оптимизировать трудовую деятельность педагогических работников, было решено провести исследование. В качестве методов изучения были использованы: анализ внутренних документов (коллективный договор и приложения к нему), анкетный опрос и интервью с педагогическими работниками.

Изучение алгоритма начисления стимулирующего вознаграждения, позволило сделать вывод о том, что администрация детского сада не имеет возможности его менять, поскольку он устанавливается вышестоящей организацией. Поэтому единственным способом изменения системы стимулирования труда педагогов является коррекция самих показателей и индикаторов оценки их работы.

Изучение содержания показателей и индикаторов стимулирования труда педагогических работников дошкольного учреждения позволило выделить некоторые проблемы. В частности это:

- требование активной научной (в том числе инновационной) педагогической деятельности. На наш взгляд, в современных условиях

данный показатель является чрезвычайно сложным и практически невыполнимым. Во-первых, потому, что научная деятельность требует значительных затрат времени и усилий, а стимулируется согласно коллективного договора данного детского сада единожды и небольшим количеством баллов. Во-вторых, потому, что, к сожалению, педагогические работники детского сада не обладают достаточным уровнем квалификации, чтоб массово и системно осуществлять такую деятельность.

- Часть показателей деятельности педагогических работников (например, снижение уровня заболеваемости воспитанников или своевременная оплата родителями квитанций) не имеет прямого отношения к профессиональной деятельности воспитателя. Конечно, педагоги могут со своей стороны следить за режимом дня воспитанников, проводить профилактические мероприятия, но они не могут быть абсолютно уверены в том, что ребенок не заболеет дома. Или воспитатели могут информировать родителей о необходимости своевременной оплаты за услуги, предоставляемые детским садом, но они не могут заставить родителей сделать это.

- Отсутствие замечаний и жалоб родителей как комплексный показатель качества предоставления услуг детским садом не может быть реализован лишь деятельностью педагогов. Родители могут предъявлять разные требования к работе дошкольного учреждения, а педагогические работники в силах выполнить только те, которые находятся в их компетенции.

Для того, чтоб определить как необходимо стимулировать педагогов данного детского сада, необходимо было выяснить те характеристики труда, которые являются, по их мнению, наиболее важными. Как видно из таблицы 1, в качестве первоочередных воспитатели выделили:

- благоприятные условия труда (77,8%);
- высокую заработную плату (66,7%);
- возможность профессионального роста (55,6%)

- благоприятный психологический климат (коллектив) (55,6%).

Таблица 1

Наиболее важные, по мнению респондентов, характеристики педагогической работы

Характеристика работы	% от числа ответов
1. Обеспеченность оргтехникой	22,2
2. Возможность профессионального роста	55,6
3. Разнообразие работы	22,2
4. Высокая заработная плата	66,7
5. Самостоятельность в выполнении работ	11,1
6. Престиж профессии	22,2
7. Благоприятные условия труда	77,8
8. Благоприятный психологический климат (коллектив)	55,6
9. Возможность общения в процессе работы	33,3
10. Участие в развитии предприятия	33,3
Итого	400,0*

К сожалению, улучшение условий труда и повышение уровня заработной платы ограничены бюджетом муниципального образования. Тогда как поддержание благоприятного психологического климата и возможность профессионального роста вполне могут быть достигнуты усилиями администрации детского сада и самими сотрудниками.

Кроме того, воспитателям было предложено выбрать конкретные виды стимулирования труда, которые важны именно для них. Как видно из таблицы 2, это все-таки материальные (денежные и неденежные) стимулы: доплаты в виде премий и бонусов, выплаты на оздоровление, путевки и т.д. Но, необходимо отметить, и достаточно высокий уровень (66,7%) потребности в стимулировании обучением.

Таблица 4

Виды стимулирования труда важные для воспитателей

Виды поощрений	% от
----------------	------

	числа ответов
1. Доплаты (премия, бонусы)	100,0
2. Доплаты за стаж работы на предприятии	33,3
3. Доплаты на оздоровление (к основной части отпуска)	55,6
4. Обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба)	66,7
5. Страхование (медицинское, пенсионное, жизни)	44,4
6. Обеды	22,2
7. Оплата за проезд (проездной, развозка, обслуживание автомобиля)	33,3
8. Корпоративные праздники (билеты в театры, кинотеатры, концерты; выезды на природу; экскурсии (в том числе и в другие города))	22,2
9. Бесплатная или частичная оплата путевок	55,6
10. Ссуды	33,3
11. Спорт (абонемент в спортзал, бассейн и т.п.)	33,3
Итого	500,0*

Из интервью с воспитателями, мы выяснили, что существующая система стимулирования труда оценивается ими положительно, так как *«критерии стимулирования труда доступны для понимания и каждый педагог, сделав определенные усилия, может получить стимулирующую надбавку к заработной плате»*.

Вместе с тем, педагогические работники отметили неудовлетворенность практикой применения некоторых показателей. Один из воспитателей так высказался по этому поводу: *«Обучение или повышение квалификации требует достаточно много времени, сил, а учитывается единожды и только в месяц предоставления сертификата»*.

Во-вторых, работники обозначили целый ряд не работающих, на их взгляд, показателей, например таких как: участие в районных и областных конкурсных мероприятиях, выставках, фестивалях; внедрение инновационных технологий в педагогический процесс; использование в практической педагогической деятельности авторских программ и проектов;

выступление на мастер-классах, семинарах, конференциях, педагогических чтениях и т.д.

Исходя из результатов проведенного анализа нормативной базы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 487 (прежде всего критериев стимулирования, закрепленных в коллективном договоре), результатов анкетирования и интервью с воспитателями, с целью повышения эффективности существующей системы стимулирования труда воспитателей, были сформулированы следующие рекомендации:

1. Увеличить период действия до 6 месяцев за такие показатели деятельности как:

- участие в районных и областных конкурсных мероприятиях, выставках, фестивалях, лично или подготовка и участие воспитанников ДОУ;
- распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе;
- внедрение инновационных технологий в педагогический процесс: авторские программы, проекты;
- почетные (призовые) места конкурсов;
- выступление на мастер-классах, семинарах, конференциях, педагогических чтениях;
- посещение семинаров, КПК

2. Снизить порог стимулирования по критериям «снижение уровня заболеваемости воспитанников» (до более 15% заболевших) и «своевременная оплата родителями квитанций» (до 30% неоплативших).

3. Не реже раза в год на родительских собраниях информировать родителей о существующих показателях и критериях стимулирования труда воспитателей, связанных с взаимодействием родителей и педагогов;

4. Разработать план мероприятий для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

5. Разработать и разместить на видном для родителей и других сотрудников месте стенд о педагогах детского сада. И, не реже раза в квартал, обновлять информацию о научных, педагогических и других достижениях воспитателей.

В заключении хотелось бы отметить, что проведенный всесторонний анализ системы стимулирования трудовой деятельности педагогов в дошкольном образовательном учреждении дал возможность руководству выяснить удовлетворенность педагогических работников существующей системой стимулирования их труда, учесть все достоинства и недостатки данной системы и сформулировать направления работы для повышения эффективности управления мотивацией сотрудников в будущем.

1. Трудовой кодекс. Екатеринбург: Издательский дом «Терминал плюс», 2003.

2. ФЗ-25 от 02.03.2007 «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Российская газета. №4310.

3. Закон об образовании РФ. [Электронный ресурс] Режим доступа: www.минобрнауки/документы/2974

4. Закон Свердловской области от 15 июля 2013 г. N 78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области" [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.minobraz.ru/dokumenty/oblastnye_dokumenty/page4/

5. Постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.docs.cntd.ru/document/422404942